



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



GENTE QUE TRABAJA Y LOGRA
enGRANDE

UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DEL BICENTENARIO

Comité de Ética y de Prevención
de Conflicto de Intereses

Informe Anual de Actividades 2017

Agosto 2017



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



GENTE QUE TRABAJA Y LOGRA
ENGRANDE

Contenido

1. Antecedentes
2. Disposiciones aplicables.
3. Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo.
4. Número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflicto de intereses u otros temas relacionados.
5. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.
6. Atención a quejas, denuncias, delaciones, sugerencias y reconocimientos.
7. Evaluación de Indicadores Generales.



1. Antecedentes

La promulgación de la reforma constitucional que crea el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA), anunciada por el Presidente Constitucional de la República Lic. Enrique Peña Nieto; comprende la ejecución de ocho tareas ejecutivas, destacando la número cuatro consistente en la necesidad de evolucionar los Códigos de Ética hacia Reglas de Integridad.

El Plan de Desarrollo del Estado de México 2011-2017, en sus ejes transversales: "Hacia una Gestión Gubernamental Distintiva", contempla en el objetivo 2, establecer una gestión gubernamental que genere resultados, en la cual, se hace referencia a la consolidación de un gobierno eficiente, que señala el compromiso de emitir un Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México.

Con fecha 30 de noviembre del año 2015, el Dr. Eruviel Ávila Villegas, Gobernador Constitucional del Estado de México, publicó el "Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el ejercicio de su empleo, cargo o comisión y los lineamientos generales para propiciar su integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses".

En fecha 23 de mayo del año 2016, se instaló el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses de la Universidad Mexiquense de Bicentenario, conformado por los siguientes miembros:

Integrantes	Calidad	Nombre
Rector	Presidente	Dr. Bartolo Jaramillo Puebla
Subdirector de Vinculación y Extensión	Secretario Ejecutivo	M. en C. José Alfredo Pineda Cruz
Dirección Académica	Vocal	Mtro. Aristóteles Cervantes Alvarez
UIPPE	Vocal	Lic. Juan José Olin Fabela
Coordinación Regional Norte	Vocal	Lic. Agnetha Janeth Hernández Cruz
Coordinación Regional Sur	Vocal	Lic. Mabel Casillas Rodríguez
Coordinación Regional Oriente	Vocal	Ing. Yedira Sánchez Nava
Coordinación Regional Valle de Toluca	Vocal	Lic. Miguel Flores Gómez
Departamento de Titulación y Orientación Educativa	Vocal	Mtro. Miguel Salinas Flores
Departamento de Educación Continua	Vocal	Alfonso Castañeda Pagaza
Asistente de Jefe de Departamento	Vocal	Suarent Arguelles Rojas
Abogado General	Asesor	Lic. Dalia Amira Méndez de la O
Departamento de Recursos Humanos	Asesor	Mtro. Antonio Tovar Pérez
Contraloría Interna	Asesor	Lic. Nancy Bernal Hernández



2. Disposiciones aplicables

- Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno", el 30 de noviembre de 2015.
- Código de Conducta de los servidores públicos de la Universidad Mexiquense del Bicentenario.
- Protocolo de Actuación para la recepción y trámite de delaciones, denuncias, sugerencias y reconocimientos, presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses.

3. Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, aprobó en la Tercera Sesión Ordinaria, celebrada el 27 de marzo del año 2017, su Programa Anual de Trabajo, que contiene las actividades a realizar.

Objetivos

No.	Actividad	Fecha de cumplimiento	Meta Programada 2017	Cumplimiento
1	Sesiones Ordinarias.	Marzo, junio y septiembre de 2017	Mínimo 3 sesiones Ordinarias.	A la fecha se ha realizado dos Sesiones Ordinarias. La Tercera Sesión tendrá verificativo en fecha 21 de septiembre de 2017.
2	Presentación de Informe Anual a la Secretaría de la Contraloría.	Marzo de 2017.	Un informe anual de actividades.	Se remitió el informe mediante oficio UMB/205BO10200/276/2017.
3	Evaluaciones acerca de la difusión y aplicación del Código de Conducta.	Abril y agosto de 2017.	Dos evaluaciones del Código de Conducta.	La primera evaluación se realizó del 23 de junio al 13 de julio de 2017 y la segunda está programada en el mes de septiembre, conforme a lo establecido en el acuerdo UMB/CE/ORD/4/04/2017 de la Cuarta Sesión Ordinaria.



No.	Actividad	Fecha de cumplimiento	Meta Programada 2017	Cumplimiento
4	Actualización del Código de Conducta acorde a las necesidades detectadas.	Agosto Definir acorde a las necesidades.	Una actualización al Código de Conducta como mínimo.	Se lleva a cabo la valoración de la actualización del Código de Conducta con los integrantes del Comité, para someterlo en su caso durante la Quinta Sesión Ordinaria.
5	Difusión de Reglas de Integridad y Código de Conducta actualizado.	Septiembre Definir acorde a las necesidades.	Una campaña de difusión.	La programación de la campaña de difusión del Código de Conducta actualizado está en función de la definición de la actividad No. 4.
6	Capacitación/sensibilización en materia de Ética.	Julio Definir acorde a las necesidades.	Una capacitación como mínimo.	Se impartieron 3 capacitaciones conforme a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ética en el Servicio Público, 3 de agosto de 2017. ▪ Ética y Metodología, 14 y 15 de agosto de 2017. ▪ Ética y Metodología, 21 y 22 de agosto de 2017.
7	Desarrollo de las acciones tendientes al respeto de los Derechos Humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.	De abril a septiembre de 2017.	Dos acciones como mínimo.	En el periodo comprendido del 30 de mayo al 26 de junio de 2017, se llevaron a cabo 6 conferencias con las temáticas de Igualdad Laboral, Tolerancia, Mobbing y Acoso Sexual, teniendo como sedes la UES Ixtlahuaca, Ixtapaluca, Ecatepec, Lerma, Acambay y Almoloya de Alquisiras. Asimismo, se impartieron 7 conferencias conforme a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Derechos de la Comunidad LGBT, 3 de agosto de 2017. ▪ Lenguaje Incluyente; Mobbing ▪ Igualdad de Género; y Cultura de Paz, 10 de agosto de 2017. ▪ Camino hacia la Negación del Conflicto; Historia Sociedad y Cultura del Amor; y Tipos de Violencia, 17 de agosto de 2017.



No.	Actividad	Fecha de cumplimiento	Meta Programada 2017	Cumplimiento
8	Emitir observaciones y recomendaciones para modificar procesos en las áreas donde se detecten conductas contrarias al Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta, dando vista a la DEyPC y al Órgano de Control Interno de las Quejas y Delaciones que se presenten ante el Comité.	De abril a septiembre de 2017.	Cumplimiento del Código de Conducta.	No se requirió la modificación de procesos en las áreas por no presentarse conductas contrarias al Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta conforme a lo establecido en el acuerdo UMB/CE/ORD/4/07/2017 de la Cuarta Sesión Ordinaria.
9	Capacitación/Sensibilización en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual.	Junio a septiembre de 2017.	Una capacitación como mínimo.	En el periodo comprendido del 30 de mayo al 26 de junio de 2017, se llevaron a cabo 6 conferencias con las temáticas de Igualdad Laboral, Tolerancia, Mobbing y Acoso Sexual, teniendo como sedes la UES Ixtlahuaca, Ixtapaluca, Ecatepec, Lerma, Acambay y Almoloya de Alquisiras. Adicionalmente se elaboró un tríptico informativo referente al Acoso y Hostigamiento Sexual, el cual fue difundido a la comunidad universitaria.
10	Gestión y entrega de reconocimientos.	Septiembre de 2017.	Reforzar la cultura ética y de integridad.	La entrega de reconocimientos tendrá verificativo en el mes de septiembre de 2017.

Índice de cumplimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo.

$$\left\{ \frac{7}{10} \right\} * 100 = 70\%$$

El porcentaje de cumplimiento registrado a la fecha del presente informe es parcial, toda vez que están programadas tres actividades a realizarse en el mes de septiembre para obtener 100%.



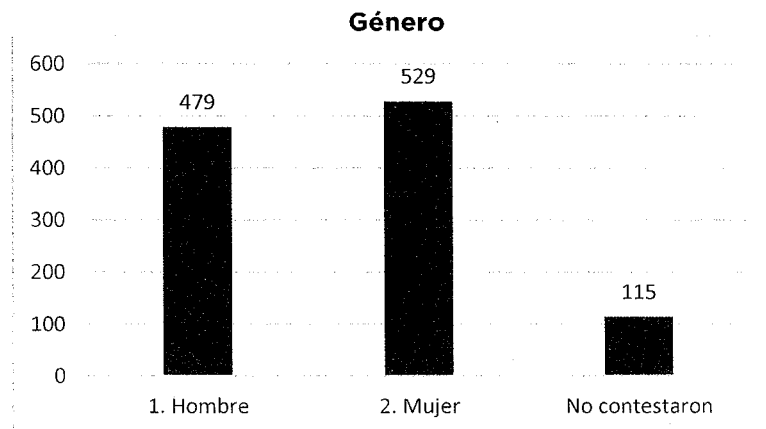
4. Número de Servidores Públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflicto de intereses u otros temas relacionados.

Fecha de la capacitación	Tema	Número de servidores públicos
3 de agosto de 2017	Ética en el Servicio Público	69
	Derechos de la Comunidad LGBT	50
10 de agosto de 2017	Lenguaje Incluyente	77
	Mobbing	82
	Igualdad de Género y Cultura de Paz	75
14 y 15 de agosto de 2017	Ética y Metodología	29
17 de agosto de 2017	Camino hacia la Negación del Conflicto	70
	Historia Sociedad y Cultura del Amor	73
	Tipos de Violencia	71
21 y 22 de agosto de 2017	Ética y Metodología	28
TOTAL		624 asistentes

Índice de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflicto de intereses u otros temas relacionados.

$$\left\{ \frac{624}{1176} \right\} * 100 = 53.06\%$$

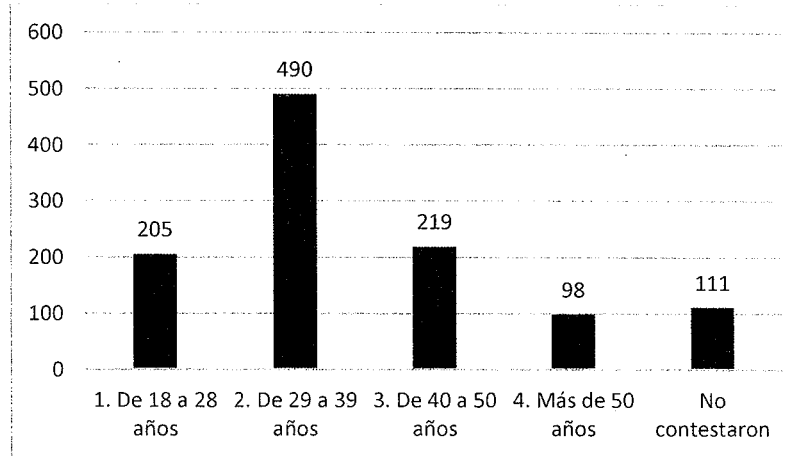
5. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.



La evaluación fue aplicada a 1,123 servidores públicos, registrando la participación de 479 hombres y 529 mujeres, así mismo 115 no especificaron su género.

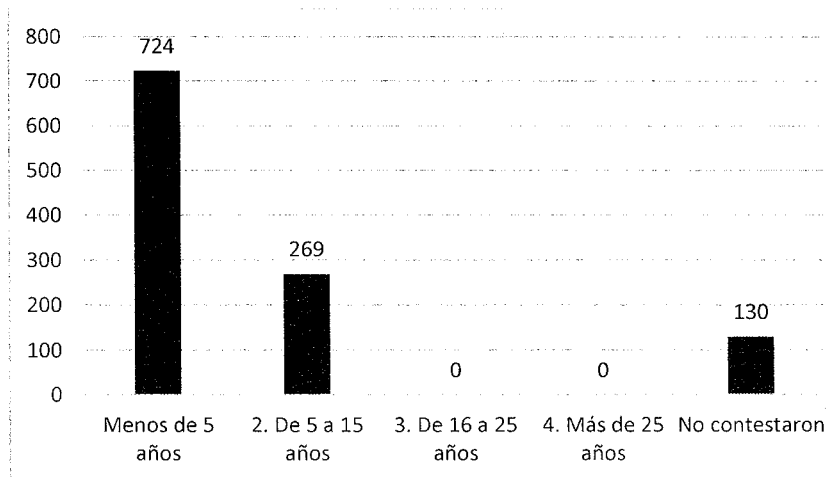


Rango de Edad



De la plantilla de personal encuestada, se observa que la mayoría de la población de estudio son adultos, 44% en el rango de 29 a 39 años, 20% en el rango de 40 a 50 años y 9% mayores a 50 años; los jóvenes representan el 18%.

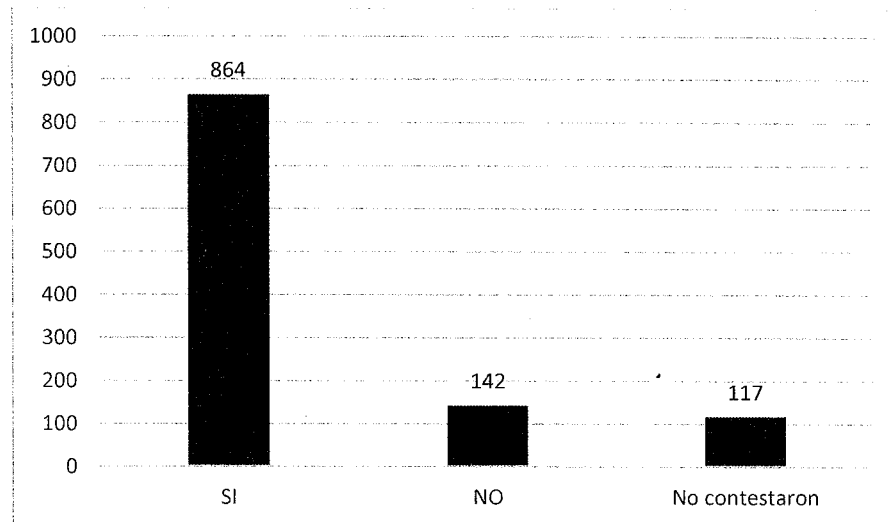
Antigüedad



El personal con mayor antigüedad en la UMB representa el 24%, observando que durante los últimos cinco años se han incorporado el 65% a esta Casa de Estudios.

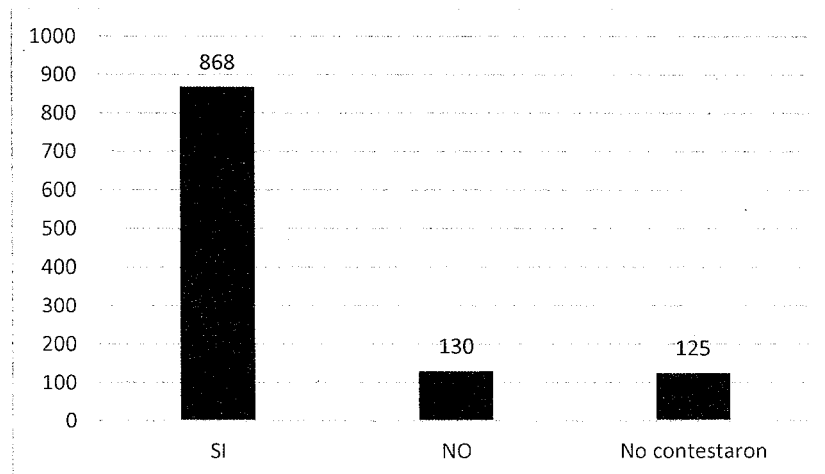


1.- Conozco el Código de Conducta de la Universidad Mexiquense del Bicentenario



Se observa que es indispensable reforzar las actividades de difusión, toda vez que el 77% de los servidores públicos y las servidoras públicas conoce el Código de Conducta.

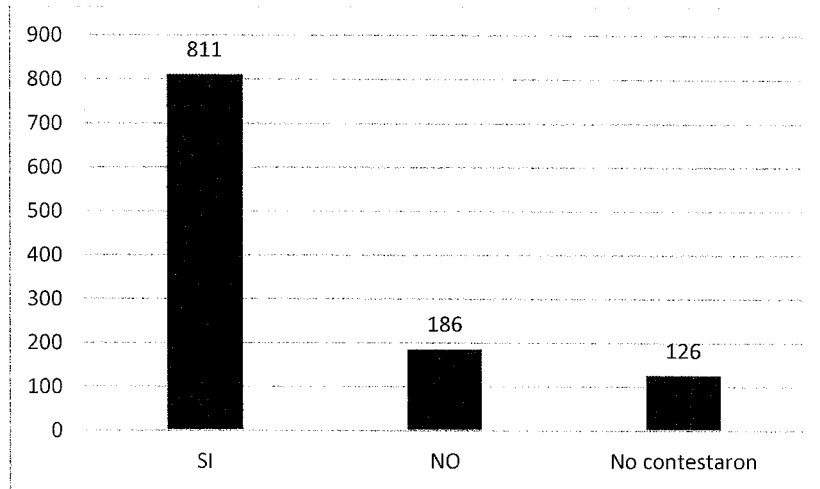
2.- Consideran que el lenguaje y temas del Código de Conducta es claro y maneja un lenguaje sencillo



La totalidad de los servidores públicos y las servidoras públicas que conocen el Código de Conducta, consideran que el lenguaje es claro y sencillo.

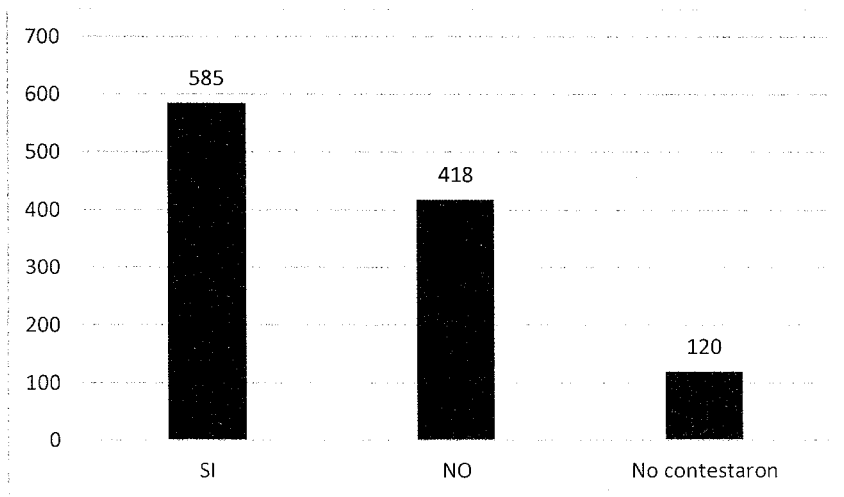


3.- Considero que los servidores públicos y servidoras públicas que aquí laboran dan cumplimiento a los principios, valores y al Código de Conducta



El 72% de los servidores públicos y las servidoras públicas consideran que quienes laboran en esta Casa de Estudios se apegan a lo establecido en el Código de Conducta.

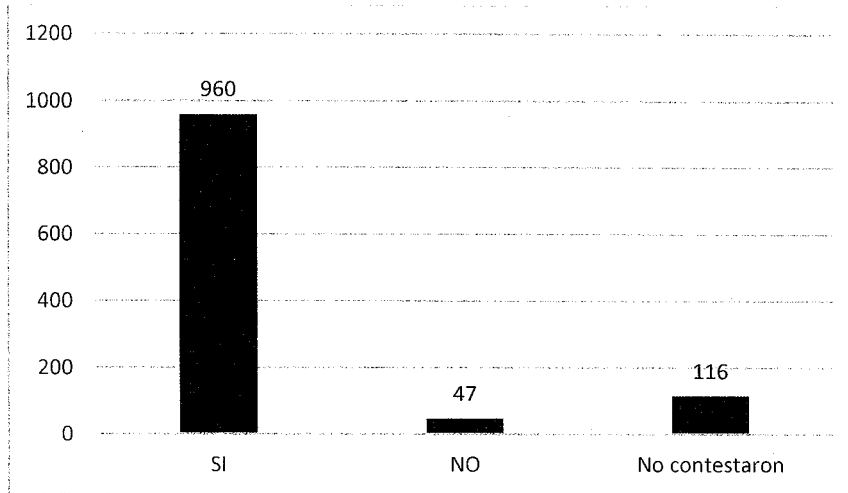
4.- Sé cómo presentar una queja, denuncia, delación y reconocimiento ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses de la Universidad Mexiquense del Bicentenario



Es imprescindible realizar acciones de información del procedimiento para presentar alguna queja, denuncia, delación o reconocimiento, debido a que el 37% de los servidores públicos y las servidoras públicas lo desconoce.

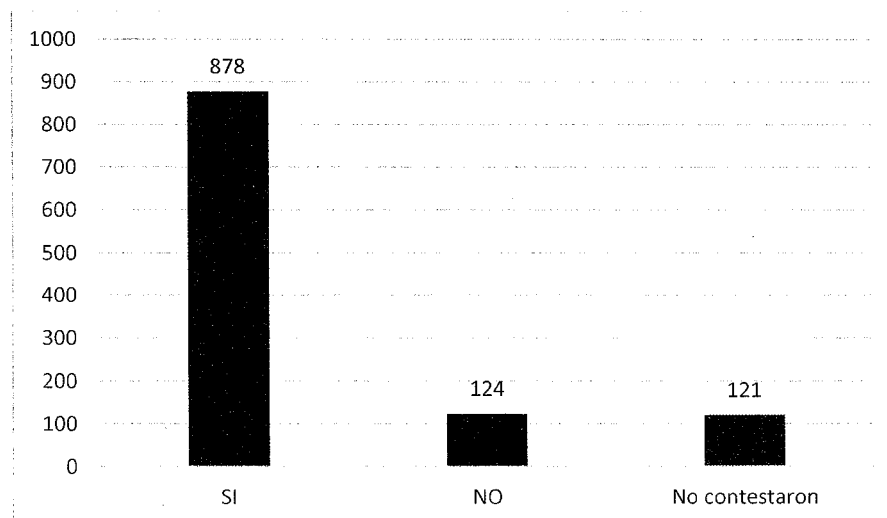


5.- Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta dependencia y me siento feliz de realizar mis labores



De acuerdo al gráfico, el 85% del personal se siente orgulloso de pertenecer a esta Institución de Educación Superior.

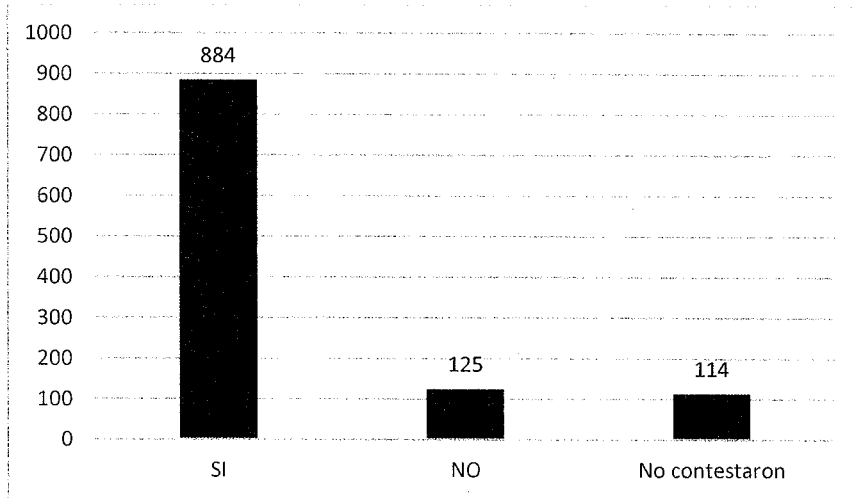
6.- Considero que en mi área de trabajo existe una real actitud de servicio ante las demandas de la sociedad



Para el 78% de los servidores públicos y las servidoras públicas, en su área de trabajo existe una real actitud de servicio.

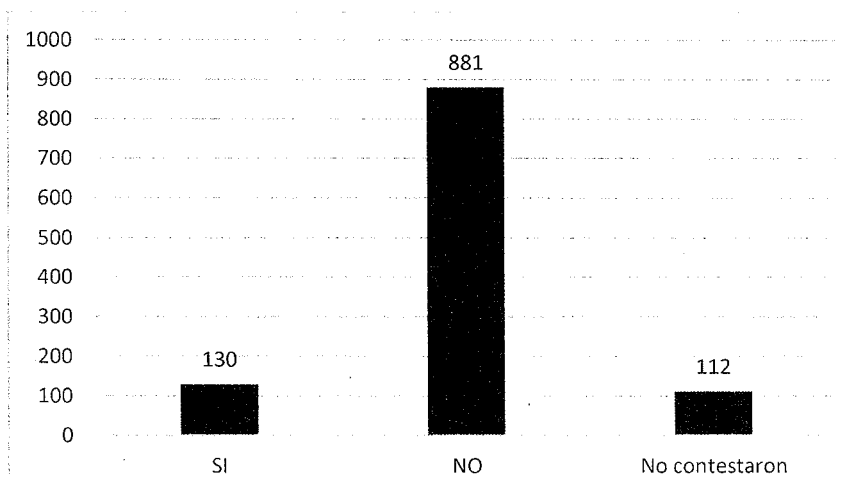


7.- El equipo y material asignado se utiliza con plena conciencia de ahorro, austeridad y de forma amigable con el medio ambiente



El 79% del personal de la Universidad considera que el equipo y material asignado se utiliza con plena conciencia de ahorro, austeridad misma que se refleja en la forma amigable con el ambiente.

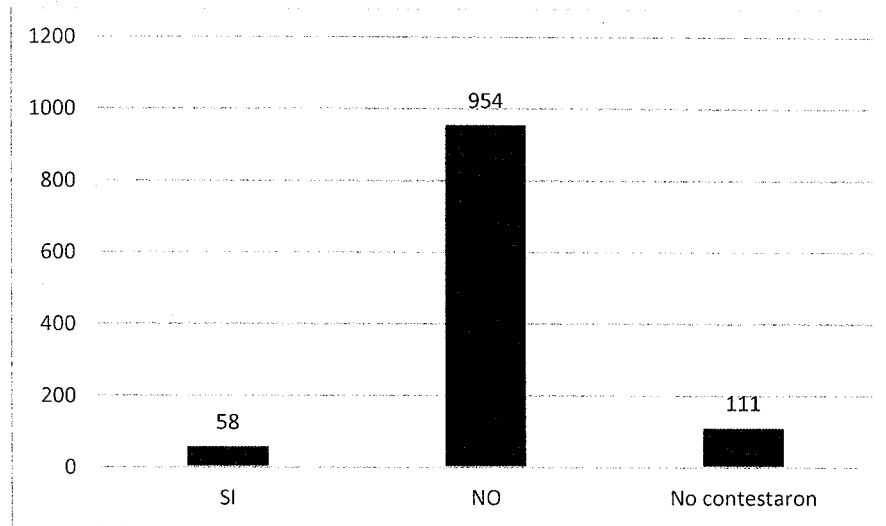
8.- He sido víctima de discriminación debido a mi género, preferencias personales u otros aspectos



De acuerdo con el gráfico, 12% de los servidores públicos y las servidoras públicas afirman haber sido víctima de discriminación ya sea por género, preferencias sexuales u otros aspectos, mientras 78% no ha tenido una experiencia de este tipo.

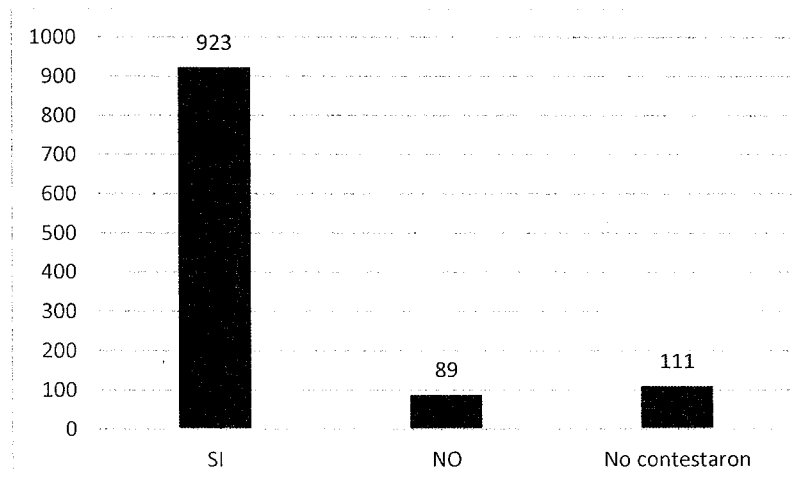


9.- He sido víctima de acoso u hostigamiento sexual



Se observa que el 5% del personal manifiesta haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual, aun cuando no existen registros de denuncias ante el Comité de Ética.

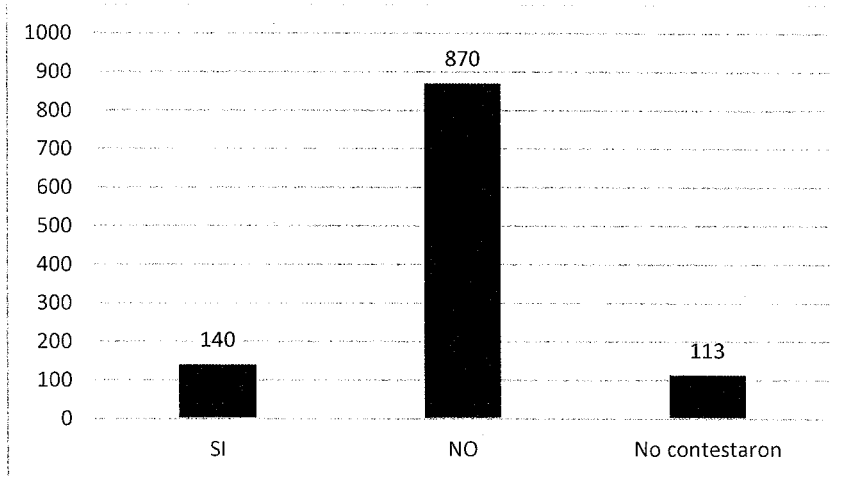
10.- En el trato diario se respetan mis derechos como persona y servidor público/servidora público



El 82% de los servidores públicos y las servidoras públicas consideran que se respetan sus derechos.

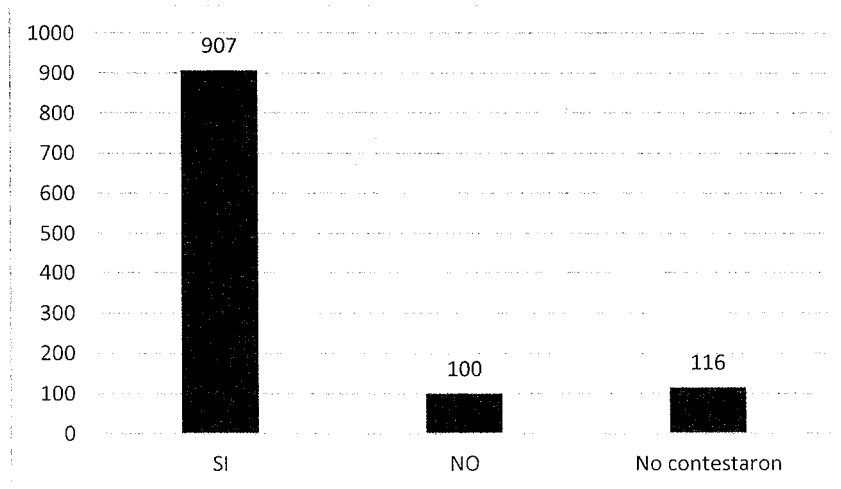


11.- Los recursos públicos, equipo de trabajo y vehículos asignados se usan para actos indebidos e injustificados durante la jornada laboral



El 77% de los servidores públicos y las servidoras públicas consideran que al interior de esta dependencia, los recursos son utilizados adecuadamente en el ejercicio de sus funciones.

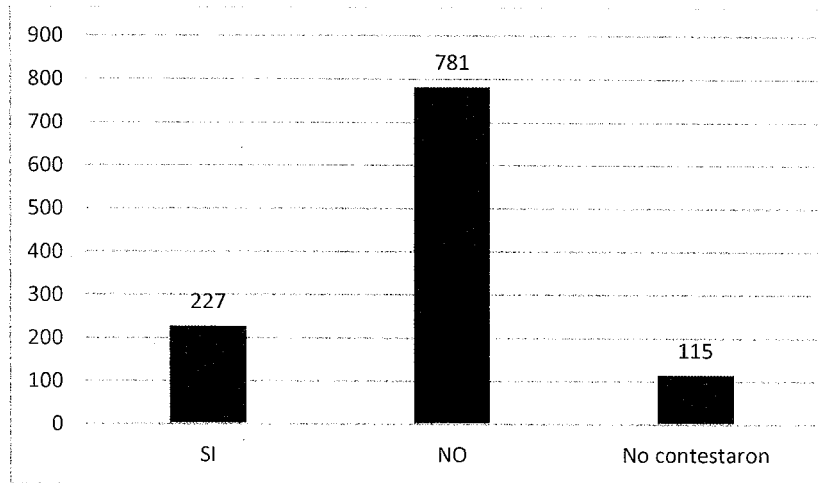
12.- Se respeta a las compañeras y compañeros de trabajo, sin que se les presione para entablar alguna relación de tipo sexual fuera del trabajo



El 81% de los servidores públicos y las servidoras públicas observan un entorno de respeto hacia las compañeras y los compañeros de trabajo.

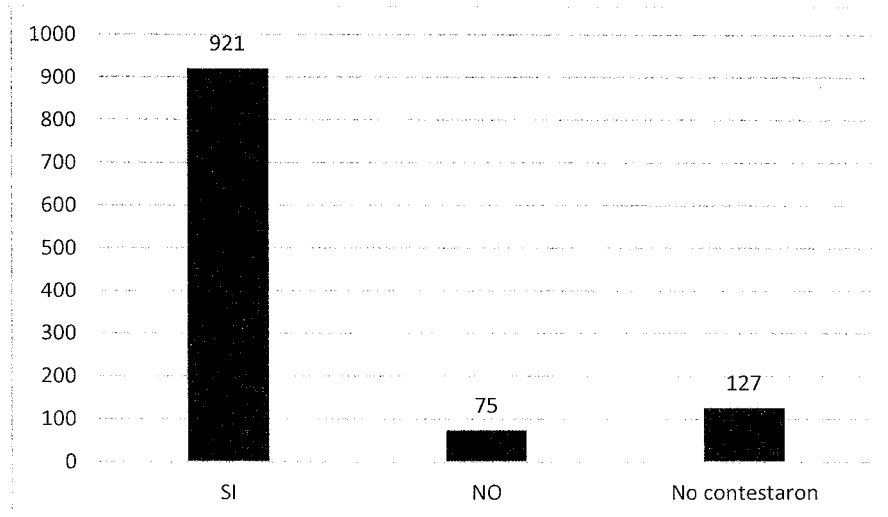


13.- Considero que mi opinión y aportaciones para mejorar el servicio carecen de importancia y son ignoradas



De acuerdo con el gráfico, 70% de los servidores públicos y las servidoras públicas manifiestan que sus aportaciones son consideradas para el proceso de mejora de servicio.

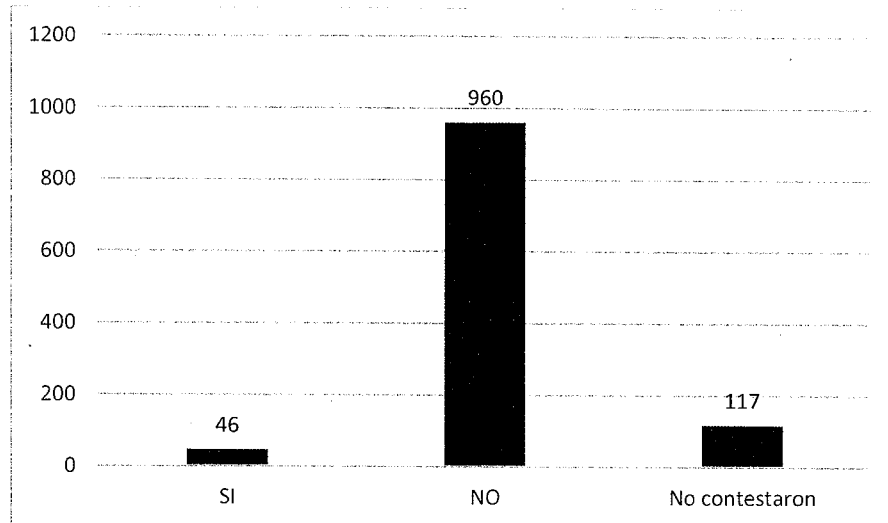
14.- En mi actuación como servidora pública/servidor público observo lo estipulado en el Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta



El 82% de la población de estudio afirma que da cumplimiento a lo establecido en el Código de Ética, el Código de Conducta y las Reglas de Integridad.

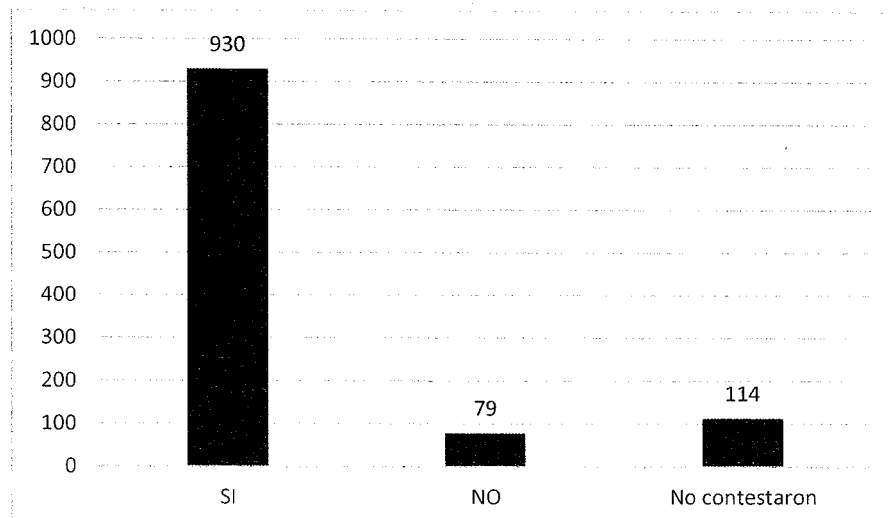


15.- Me es indiferente si esta dependencia cumple con la misión, visión y objetivos que persigue



El 85% de los servidores públicos y las servidoras públicas tienen interés de participar activamente en el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

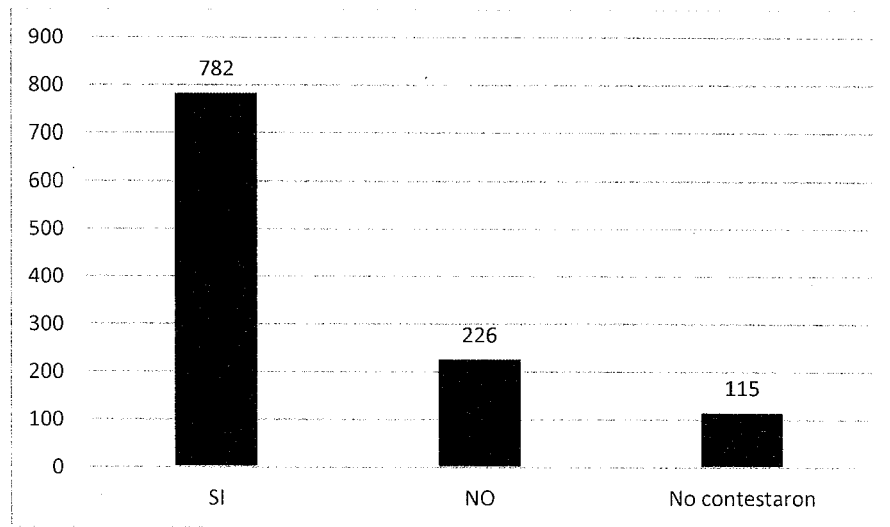
16.- Se respetan las diferencias de condición social y económica entre los colaboradores



Se observa que el 83% de los servidores públicos y las servidoras públicas respetan la condición social y económica de sus compañeros de trabajo.

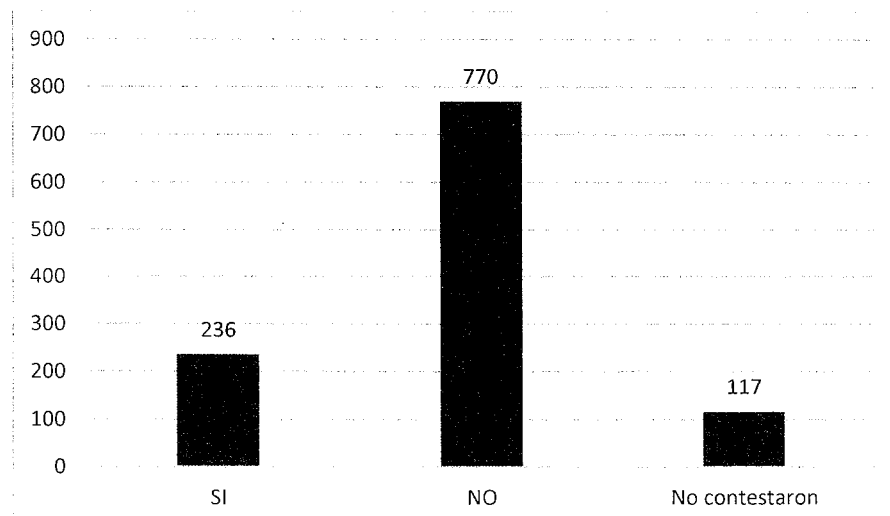


17.- Se promueve la participación de la sociedad en las decisiones y asuntos públicos



De acuerdo al gráfico, 70% de los servidores públicos y las servidoras públicas consideran que se promueve la participación de la sociedad en general en la toma de decisiones y asuntos públicos.

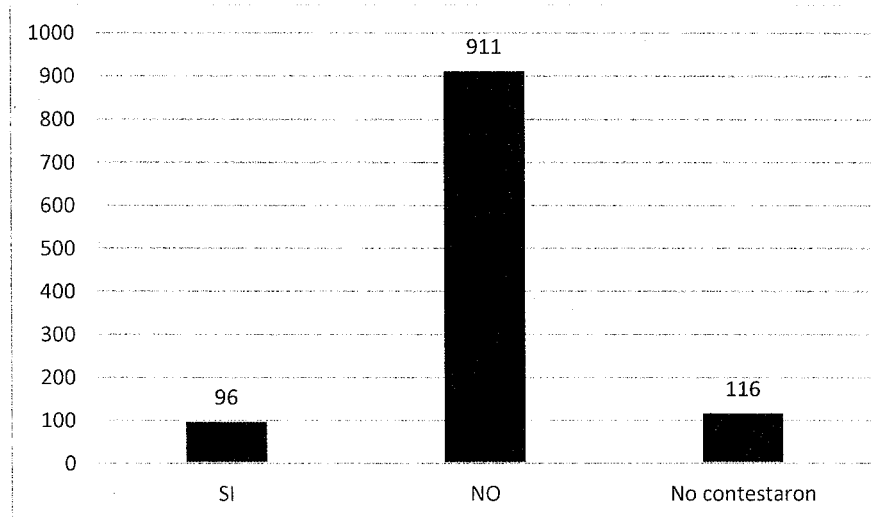
18.- Considero que el personal de mi área involucra sus intereses personales o de otra índole en el desempeño de sus funciones



El 69% de los servidores públicos y las servidoras públicas consideran que el personal de su área no involucra intereses personales en el desempeño de sus funciones.

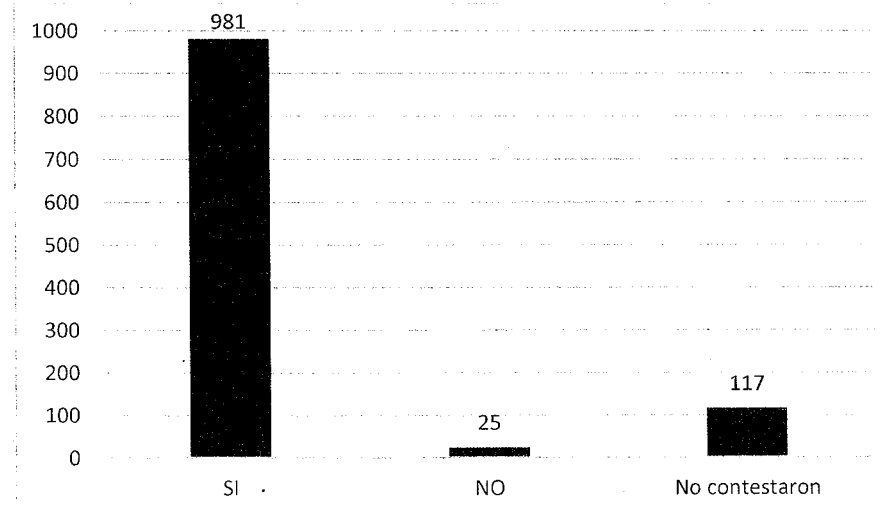


19.- Considero que hay intolerancia con las preferencias sexuales de las personas



El 81% de los servidores públicos y las servidoras públicas consideran que existe la tolerancia respecto a las preferencias sexuales de las personas que laboran en esta institución.

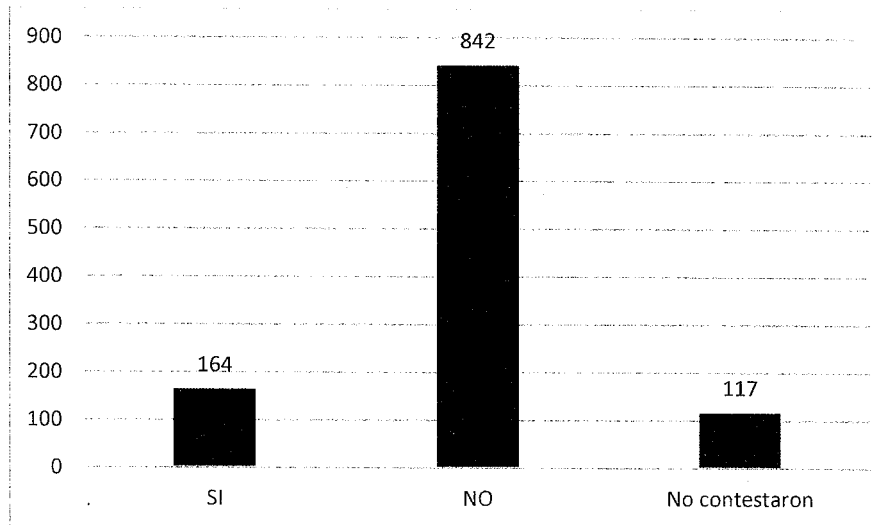
20.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área



El 87% de la plantilla de personal está comprometido con lograr mejores resultados en su labor dentro de su área de trabajo.

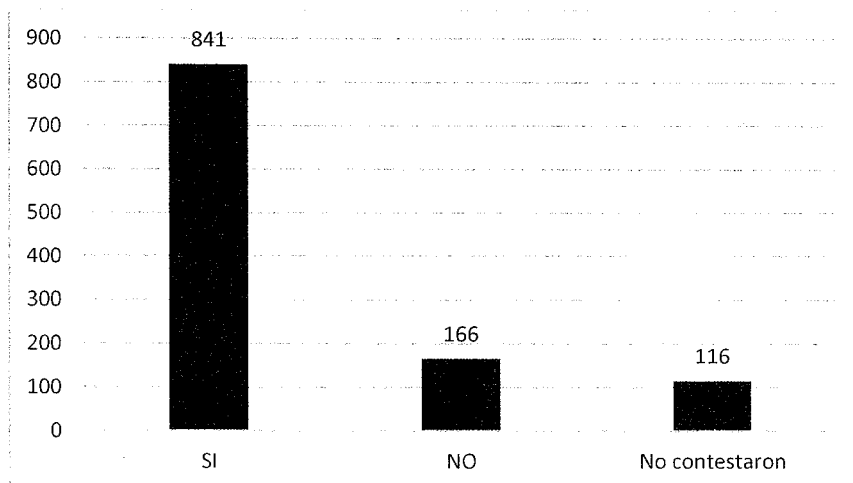


21.- El personal que aquí labora actúa en desapego a los principios y valores del servicio público



El 75% de los servidores públicos y las servidoras públicas consideran que actúan en apego a los principios y valores del servicio público.

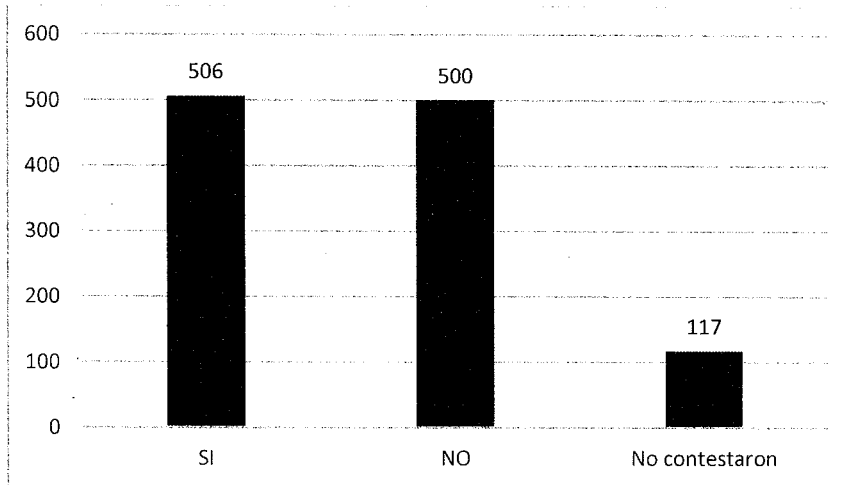
22.- Los jefes y jefas alientan al personal a su cargo para que trabajen de forma colaborativa, integrando al equipo de trabajo



El 75% de la plantilla considera que los titulares y las titulares de las unidades administrativas realizan acciones para motivar a su equipo de trabajo.

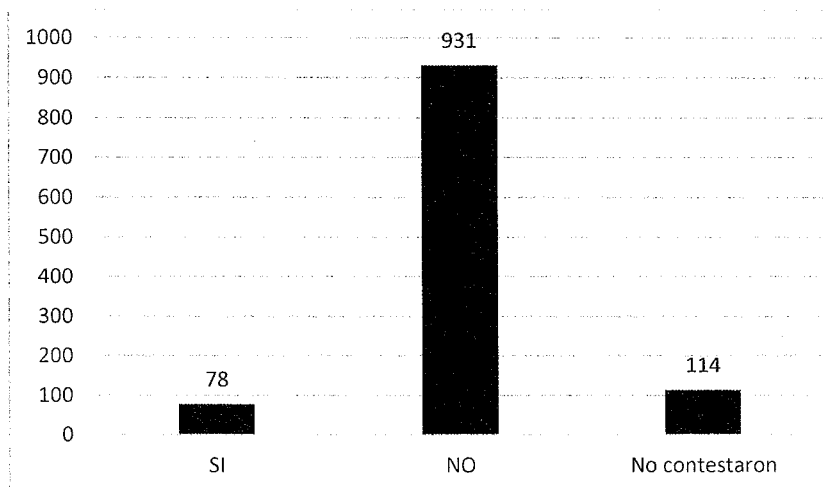


23.- Considero que falta promoción para una actitud de preservación ecológica y de conservación de la cultura



En este gráfico se observa que es indispensable promover la concientización de una actitud de preservación ecológica y de cultura, toda vez que el 45% de los servidores públicos y las servidoras públicas consideran que no es suficiente la difusión en la materia.

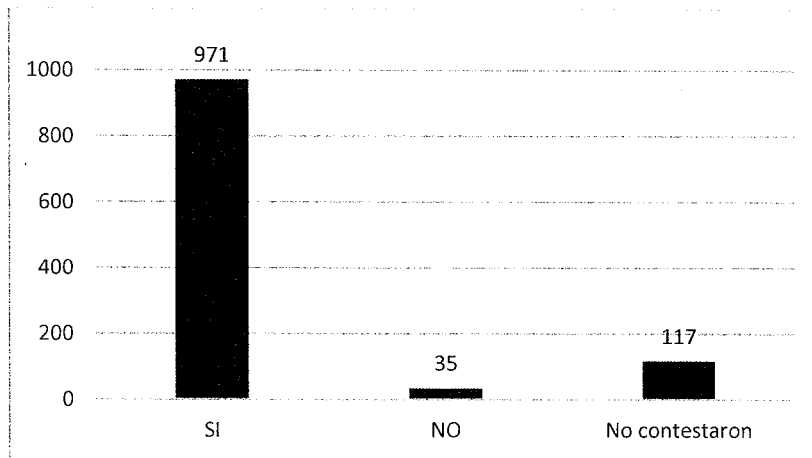
24.- El lenguaje que utilizan mi jefa/jefe y compañeros/compañeras para dirigirse a los demás es ofensivo y grosero



Con respecto al lenguaje utilizado por parte de los titulares de las unidades administrativas hacia el personal operativo y compañeros de trabajo, el 85% de los encuestados no considera que sea ofensivo.

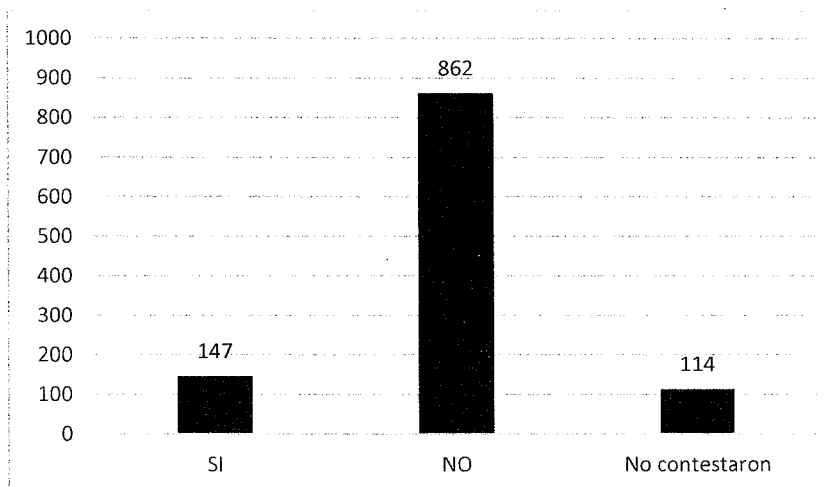


25.- Considero que con mi actuar fomento los principios y valores del servidor público y me agrada ser promotor de ellos



El 86% del personal considera que contribuye en fomentar los principios y valores como servidores públicos.

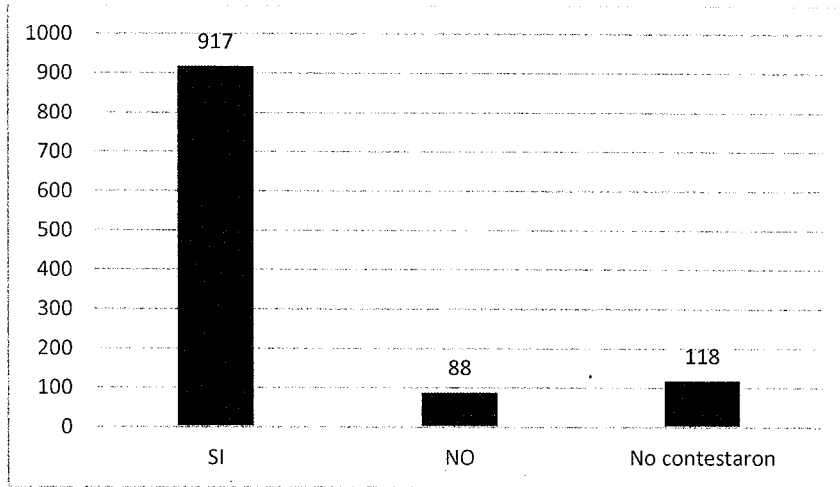
26.- Cuando se solicita información se obstaculiza su atención y se resguarda indebidamente



Dentro de la dependencia, el 77% de los encuestados considera que se tiene acceso a la información y que se resguardada bajo los lineamientos de la normatividad vigente.



27.- En esta dependencia se promueve el respeto a los Derechos Humanos y se difunde información al respecto



El 82% de los servidores públicos y las servidoras públicas consideran que en esta Casa de Estudios se promueve el respeto a los derechos humanos.

Índice de servidores públicos que realizaron la evaluación.

$$\left\{ \frac{1,123}{1,176} \right\} * 100 = 95.00\%$$

6. Atención a denuncias, delaciones, sugerencias y reconocimientos.

No.	Fecha de recepción	Motivo	Regla de Integridad transgredida	Fecha de la determinación	Sentido de la determinación	Se dio Vista al OCI
1	No se contó con queja, denuncia, delación, sugerencia o reconocimiento.	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

Índice general de atención por el Comité

Durante el periodo que se reporta no se registró queja, denuncia, delación, sugerencia o reconocimiento alguno, por lo cual no aplica este índice.



7. Evaluación de Indicadores Generales

Indicador de cumplimiento	Unidad de medida	Fecha de cumplimiento
1. Presentar al Secretario de la Contraloría el Programa Anual de Trabajo del Comité (Anexo 1).	Oficio UMB/205BO10200/0091/2017	28 de abril de 2017
2. Celebración de por lo menos tres sesiones ordinarias al año (Anexo 2).	Actas de la Tercera y Cuarta Sesión Ordinaria	Tercera Sesión Ordinaria celebrada el 27 de marzo de 2017. Cuarta Sesión Ordinaria celebrada el 22 de junio de 2017. La Quinta Sesión Ordinaria tendrá verificativo en el mes de septiembre conforme al acuerdo UMB/CE/ORD/2/05/2016 establecido en Segunda Sesión Ordinaria.
3. Publicación en el Portal de IPOMEX, Actas de Sesión y Código de Conducta (Anexo 3).	Publicaciones en el Portal IPOMEX	Acuerdos y actas Fracción VI* Acta de la Tercera Sesión - 29 de agosto de 2017 Acta de la Cuarta Sesión - 30 de agosto de 2017 Marco Normativo Fracción I* Código de Conducta - 9 de diciembre de 2016 Transparencia proactiva** Acta de la Tercera Sesión - 30 de agosto de 2017 Acta de la Cuarta Sesión - 30 de agosto de 2017 Marco normativo** Código de Conducta - 31 de julio de 2017
4. Presentar al Secretario de la Contraloría el Informe Anual de Actividades 2016 y publicarlo en la página de la Dependencia u Organismo (Anexo 4).	Oficio UMB/205BO10200/276/2017 Página web de la UMB http://umb.edomex.gob.mx/comite_etica	31 de agosto de 2017
5. Capacitación/sensibilización en materia de Ética (Anexo 5).	Lista de asistencia y evidencia fotográfica	Ética en el Servicio Público, 3 de agosto de 2017. Ética y Metodología, 14 y 15 de agosto de 2017. Ética y Metodología, 21 y 22 de agosto de 2017.
6. Evaluación acerca de la difusión y aplicación del Código de Conducta.	Se da por presentada en el punto 5. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta de este Informe Anual de Actividades 2017.	Del 23 de junio al 13 de julio de 2017

* <http://www.ipomex.org.mx/ipo/portal/umb/acuerdosActas/2017/0/2600.web>

** <http://www.ipomex.org.mx/ipo/lgt/indice/umb/proactiva.web>

DR. EN G.E. JOSÉ FRANCISCO MONROY GAYTÁN
RECTOR Y PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE
PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES DE LA
UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DEL BICENTENARIO